

戦略論と組織

著者	林 淳一
雑誌名	名古屋学院大学論集 社会科学篇
巻	49
号	4
ページ	25-40
発行年	2013-03-31
URL	http://doi.org/10.15012/00000153

戦略論と組織

林 淳 一

目 次

問題意識

1 理論と実践

2 組織論

2.1 発生論

2.2 機能論

3 戦略と組織

3.1 ディスクルス

3.2 ミクロ-マクロ・リンク

4 結語にかえて

問題意識

戦略を策定し実施するのは組織である。にもかかわらず、戦略論は戦略の土台である組織そのものをあまり考察してこなかった。

本稿では、戦略論と組織論の理論的關係性を明らかにする。先ず、戦略論における理論と実践を考察する。次に、組織論の発生論および機能論を吟味する。さらに、戦略と組織の理論的關係性を検討する。さいごに、われわれが明らかにすべき理論的課題を明示する。

1 理論と実践

戦略論を構成する大前提の一つに、「理論」と「実践」の対立がある。すなわち、戦略論はしばしば「実践」に立脚する学問であり、学術的要請に応える組織論のような「理論」志向の学問領域とは、根本的に異なるものであるという前提である。

たしかに、戦略論と組織論では、それぞれが扱う研究対象が異なる。一方は、実際に実務家が格闘する現実的課題にどのように対処するかという「実践」を扱い、他方では、学術的な前進のために「理論」を扱う。特に1960年代以降の組織論はシステム論をその理論的支柱に据え、より理論志向の立場をとっている。

しかしながら、戦略論も組織論も、理論と実践という異なる前提をもつとはいえ、両者が扱うその研究対象は本質的に同一の「組織」である。

すなわち、戦略論は戦略を独立変数として第一義に扱い、従属変数として二義的に組織を扱うのである。組織論は、それとは対照的に、組織を独立変数として第一義に扱い、従属変数として二義的に戦略を扱っているのである。

研究対象としての組織とそこから派生する戦略を理論化し普遍的な説明を加える際に、それぞれが用いる表現や方法は、それぞれの用語などの点での表面的な差異はあるにせよ、基本的には同じものである。故に、実際、戦略論といっ

でも通用する組織論もあるし、組織論といっても通用する戦略論もある。言語として記述される研究としてみれば、戦略論も組織論も、互いに区別しえないのである。

したがって、われわれは戦略論の理論的課題の解決のために積極的に組織論の知見を応用することが可能であると考えるのである。

以上より、理論と実践を熟考すると、戦略と組織の理論的關係が明らかになった。

では、どのように戦略論と組織論が関係しているのか。手始めに、われわれは多少の回り道をするとしても、そもそも組織論自体がどのように発展してきたのか、さらにどのような機能のもとに組織論は分類できるのかを確認しておかなければならない。

2 組織論

理論と実践を熟考すると、戦略と組織の理論的關係が明らかになった。では、組織論はどのように分析されているのか。

組織は、周知の通り、複雑かつ多様な現象を示す。それ故に、組織の構造・行動・変化を主題としてあつかう組織論は多様であり学際的である。

さて、2つの視点を用いて組織論を概観しよう。第1に、組織論の発生論的説明（どのように組織論は発展してきたのか）である。第2に、組織論の機能論的説明（どのような機能のもとに組織論は分類できるのか）である。

2.1 発生論

まず、組織論の発生論的説明としてHatch (1997) を概観しよう。

Hatch は、組織論に対してインスピレーションを与えた源泉となる研究者・思想家や研究分

野を示す。彼女は、従来の組織論を4つに区分した。古典的組織論、近代的組織論、シンボリック-解釈的組織論、ポストモダン組織論である。

まず、古典的組織論は1900年代にはじまる。これは、経済学、工学、社会学、政治学などを主たる学問的背景としてもつ。代表的研究者としては、Adam Smith, Karl Marx, Emile Durkheim, F. W. Taylor, Henri Fayol, Max Weber, C. I. Barnardがいる。

次に、近代的組織論である。これは1950年代にはじまる。これは社会学、政治学、生物学、生態学、産業社会学などを主として展開された。代表的研究者としては、Hebert Simon, Talcott Parsons, Alfred Gouldner, James March, Melville Dalton, Ludwig von Bertalanffyがいる。

シンボリック-解釈的組織論は1980年代にはじまる。社会人類学、文化人類学、民俗学、記号論、言語学がその学問的背景にある。Alfred Schutz, Phillip Selznick, Peter Berger, Thomas Luckmann, Clifford Geertz, Erving Goffman, W. F. Whyte, Paul Ricoeur, Vladimir Propp, Roland Barthes, Ferdinand de Saussure, Kenneth Burkeが代表的研究者である。

さいごにポストモダンの組織論である。これは1990年代にはじまる。ポストモダン建築、ポスト構造主義理論、文学理論、文化研究がその学問的背景にある。代表的研究者は、Michel Foucault, Charles Jencks, Jacques Derrida, Mikhail Bakhtin, Jean-Francois Lyotard, Richard Rorty, Jean Baudrillardである。

これらの4つの区分によって、組織論における学際的な研究領域を提示した。

Hatch による組織論の学説史的把握は、例えば、経済学、工学、社会学からはじまり、ポス

トモダン構造主義理論，文学理論，文化研究までも網羅する。彼女はこの4つの区分についての関連性や意義を明確に示してはいないものの，この区分は組織論が隣接諸学を摂取して発展した順序を体系的に学説史的に把握するためにはきわめて有益である。

Reed (1996) は，組織研究は19世紀の社会—政治学の思想家の著作にその歴史的根源があ

ると指摘して，6つのメタ物語—解釈的枠組みを通じて組織論における歴史的に競合しあう研究領域 (a Historically Contested Terrain) を要約している。

その6つの枠組みとは，秩序を問題とする合理性枠組み，コンセンサスを問題とする統合枠組み，リバティを問題とする市場枠組み，支配を問題とするパワー枠組み，統制を問題とす

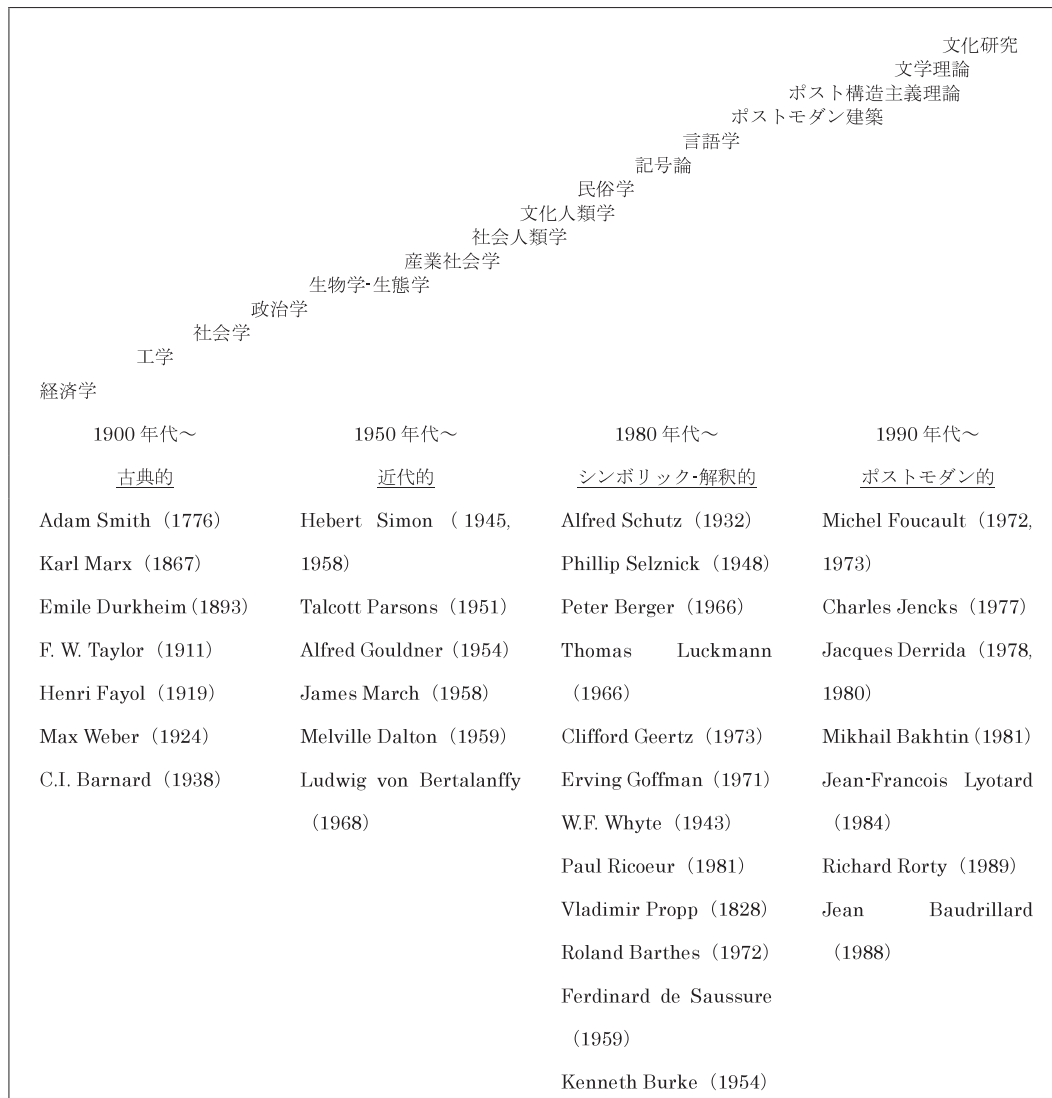


図1 組織論へのインスピレーションの源泉 (Hatch, 1997)

表1 組織分析における分析的物語

メタ物語的な解釈枠組み	主要なプロブレマティーク	説明的/例証的な諸パースペクティブ	文脈上の諸変遷
合理性	秩序	古典的組織論, 科学的管理, 意思決定論, Tayler, Fayol, Simon	夜警国家から産業国家へ
統合	コンセンサス	人間関係論, 新人間関係論, 機能主義, コンティンジェンシー/システムズ理論, 企業文化, Durkheim, Barnard, Mayo, Parsons	企業家的資本主義から福祉資本主義へ
市場	リバティ	企業の理論, 制度経済学, エージェンシー理論, 資源依存性, 個体群生態学, リベラル組織論	管理者社会主義からネオ・リベラル資本主義へ
パワー	支配	ネオ・ラディカル・ウェーバー主義, 批判的/構造的マルクス主義, 労働過程, 制度論, Weber, Marx	リベラル集合主義から交渉済みのコーポラティズムへ
知	統制	エスノメソドロロジー, 組織文化/シンボル, ポスト構造主義者, ポスト工業, ポスト・フォード主義/近代, Foucault, Garfinkel, 行為者ネットワーク理論	産業主義/近代性から脱工業主義/ポスト近代性へ
公正	参加	ビジネス倫理, モラル性と組織行動論, 産業民主主義, 参加理論, 批判理論, Harbermas	抑圧的民主主義から参加的民主主義へ

(Reed, 1996)

る知枠組み, 参加を問題とする公正枠組みである¹⁾。

まず, 秩序を問題とする合理性枠組みである。これは, Taylerの科学的管理, Fayolの古典的組織論, Simonの意思決定論がその学問的中心にある。

第2に, コンセンサスを問題とする統合枠組みである。これは, 人間関係論, 新人間関係論, 機能主義, コンティンジェンシー/システムズ理論, 企業文化といったテーマがその中心である。

第3に, リバティを問題とする市場枠組みである。企業の理論, 制度経済学, エージェンシー理論, 資源依存性, 個体群生態学, リベラル組

織論がその理論的支柱である。

第4に, 支配を問題とするパワー枠組みである。これは, ネオ・ラディカル・ウェーバー主義, 批判的/構造的マルクス主義, 労働過程, 制度論がその中心である。

第5に, 統制を問題とする知の枠組みである。これは, エスノメソドロロジー, 組織文化/シンボル, ポスト構造主義者, ポスト工業, ポスト・フォード主義/近代, Foucault, Garfinkel, 行為者ネットワーク理論をその理論的支柱とする。

さいごに, 参加を問題とする公正枠組みである。この枠組みにおいて, ビジネス倫理, モラル性と組織行動論, 産業民主主義, 参加理論, 批判理論(Harbermas)がその理論的支柱である。

以上のReedによる組織研究の分析的物語は、その分類基準が不明瞭であり、同時に組織論の最新動向にまで踏み込んでいるとは言いがたい。が、組織分析の淵源がかなり多様に広がっていることが分かる。

この2つの発生論の説明を通観して分かることは、組織論が多様な隣接諸学からの影響を受けただけでなく、思想的・哲学的な知的蓄積をも包摂しているということである。すなわち、組織論の深度はきわめて深く、またその地平はきわめて広いのである。

2.2 機能論

では次に、組織論の機能論の説明を概観しよう。

Pfeffer (1982) は、行為に対する視角と分析レベルの2軸によって従来の組織論を包括的に把握する。行為に対するパースペクティブは、①合目的、意図的、目標志向的、合理的である視角、②外的に制約的で伝統的な視角、③創発的でほとんど無作為的な過程と社会的構造に依存するパースペクティブの3つである。分析レベルは、①主に個人を中心として、連合体、下位単位というミクロなレベル、②組織全体を扱うマクロなレベルの2つである。こうした3つのパラドックスと2つの分析レベルによって、以下のように6つのセルが明らかになる。

まず、行為を合目的、意図的、目標志向的、合理的とするパースペクティブにおいて、個人・連合体の分析レベルでは、期待理論、目標設定、欲求理論と職務設計、政治モデルが該当する。分析レベルが組織全体の場合、構造的コンティンジェンシー理論、市場の失敗/取引コスト、マルクス主義者または階級的視角が該当する。

次に、行為を外的に制約的であり統制的であるとするパースペクティブにおいて、個人・連

合体の分析レベルではオペラント条件づけ、社会的学習理論、社会化、役割理論、社会的コンテキスト効果と集団、回顧的合理性、社会的情報処理が該当する。分析レベルが組織全体の場合、個体群生態学、資源依存性が該当する。

さいごに、行為が創発的あるいは社会的構造に依存するパースペクティブにおいて、個人・連合体の分析レベルでは、エスノメソドロジー、組織の認知論、組織における言語、感情にもとづく過程が該当する。分析レベルが組織全体にわたる場合、パラダイムとしての組織、意思決定過程と管理理論、制度化理論が該当する。

この6つのセルにおいて従来の行為に関するパースペクティブを体系的に整理している。

Burrell & Morgan (1979) は、組織分析の背景となる社会学的パラダイムを明らかにする。従来の組織論の研究を網羅的な分類において、ラディカル・チェンジとレギュレーションの社会学を縦軸に、主観的と客観的を横軸に設定する。4つの象限は次の通りである²⁾。

第1象限のラディカル構造主義者は、ラディカル・チェンジの社会学と客観性を強調する。第2象限のラディカル人間主義者は、ラディカル・チェンジの社会学と主観性を強調する。第3象限の解釈主義者は、レギュレーションの社会学と主観性を強調する。エスノメソドロジーや現象学的な相互作用論を代表とする。さいごの第4象限における機能主義者は、レギュレーション社会学と客観性を強調する。組織研究の大半の理論的・実証的研究を含み、組織分析において支配的なWeber社会学と社会科学研究において支配的な実証主義を結ぶ。

さて、PfefferとBurrell & Morganの2つの機能論の説明を通観して分かることは、組織における多様な分析レベルの追究があるということと、主観—客観という社会科学固有の問題領

表2 組織論における理論的パースペクティブの類型化

「行為に関する諸パースペクティブ」				
		合目的的, 意図的, 目標 志向的, 合理的	外的に制約的, 統制的	創発的, ほぼ無作為的, 過程と社会的構造に依存
分析 レベル	個人, 連合体, もしくは 下位単位	期待理論 目標設定 欲求理論と職務設計 政治モデル	オペラント条件づけ 社会的学習理論 社会化 役割理論 社会的コンテキスト効果 と集団 回顧的合理性 社会的情報処理	エスノメソドロジー 組織の認知論 組織における言語 感情にもとづく過程
	組織全体	構造的コンティンジェン シー理論 市場の失敗/取引コスト マルクス主義者または階 級的視角	個体群生態学 資源依存性	パラダイムとしての組織 意思決定過程と管理理論 制度化理論

(Pfeffer, 1982)

ラディカル・チェンジの社会学

主観的	「ラディカル 人間主義者」	「ラディカル 構造主義者」	客観的
	「解釈」	「機能主義者」	

レギュレーションの社会学

図2 4つのパラダイムによる社会理論の分析
(Burrell & Morgan, 1979)

域への追究があるという点である。

Poole, Van de Ven & Dooley (2000) は, 社会変化に関連する理念型を4つに分類する。すなわち, 社会学者コントやスペンサーを中心とするライフサイクル, ダーウィンを始祖とする進化論, ヘーゲルやマルクスを起源とするコンフリクト理論, ウェーバーを基軸とする目的論で

ある。

Poole, Van de Ven, Dooley & Holmes(2000) は, 社会変化に関する理念型を4つに分類した。すなわち, ライフサイクル論, 進化論, 弁証法, 目的論である。

例えば, コント, スペンサー, ピアジェがはじめたライフサイクル論においては, 生物の有

機的成長を展開してきた。ライフサイクル論においては、有機的成長、内在的進歩、予期された連続性、追従的適応が鍵概念となる。

ダーウィンを嚆矢とする進化論は突然変異説や段階的均衡を論じてきた。メンデルやエルドリッジ&グールドもこの開拓者として名が挙げられる。進化論においては、競争的生き残りが

鍵概念となる。それは、一個体群における諸々の競争者同士のあいだの自然淘汰を指す。事象の進展においては、変異、淘汰、把持が繰り返される。

ヘーゲルやマルクスを基盤とする弁証法においては、コンフリクト理論、弁証法的唯物論、多元主義、集合的行為を追及してきた。フロイ

表3 社会変化に関する理念型の諸理論

ファミリー	ライフサイクル	進化論	弁証法	目的論
メンバー	発展主義 (Developmentalism) 存在発生 (Ontogenesis) 生物の変態 (Metamorphosis) 段階と循環モデル	ダーウィンの進化論 メンデルの遺伝子 突然変異説 (Saltationism) 段階的均衡	コンフリクト理論 弁証法的唯物論 多元主義 集合的行為	目標設定、プランニング 機能主義 社会的構成 シンボリック相互作用論
開拓者	Conte (1798-1857年) Spencer (1820-1903年) Piaget (1886-1980年)	Darwin (1809-1882年) Mendel (1822-1884年) Gould & Eldridge (1977年)	Hegel (1770-1831年) Marx (1818-1883年) Freud (1856-1939年)	Mead (1863-1931年) Weber (1864-1920年) Simon (1916-年)
鍵となるメタファー・ロジック	「有機的成長」 内在的進歩 (immanent program) 予想された連続性 (prefigured sequence) 追従的適応 (compliant adaptation)	「競争的生き残り」 一個体群における諸 競争者間の自然淘汰	「対立、コンフリクト」 相対立する勢力 正 反 合	「目的を持った協働」 予想された最終段階 社会的構成 等結果性
事象の進展 (Event Progression)	始まりにおいて現在 ある内在的可能性を 開示する場合に、予 め表示された諸段階 のもつリニアで不可 逆的な連続性	変異、淘汰、把持事 象の再帰的で、蓄積 的で、蓋然的な連続 性	相対立する価値観も しくは諸事象間での 正面衝突、コンフリ クト、統合という、 再帰的で、不連続的 な連続性	望ましい最終段階に 到達するための諸手 段の目標設定、実施、 適応という、再帰的 で、不連続的な連続 性
勢力の創発 (Generating Force)	自然、論理、もしくは 諸制度によって規定 された、予想された 連続性/ルール	個体群稀少性 競争 (動植物の) 片利共 生(Commensalism)	対立する諸勢力、諸 利害、諸階級間のコ ンフリクトと正面衝 突	目標エナクトメント 諸手段に関するコン センサス 協働/共生

(Poole, Van de Ven, Dooley & Holmes, 2000, p. 59)

トもこの開拓者として名が挙げられる。弁証法においては、正、反、合が鍵概念となる。

ミード、ウェーバー、サイモンらの目的論は、機能主義、社会的構成、シンボリック相互作用論へと研究が展開した。目的論において鍵概念となるのは、目的をもった協働である。そこには、予測された最終段階、社会的構成、等結果性が含まれる。

われわれは、上記で概観してきた組織論の発生論の説明と機能論の説明を吟味した。これらに基づいて、組織論の知的蓄積を戦略論に援用できるとわれわれは考える。

ただし、上記の諸文献に共通して言えることは、戦略論にそれらをそのまま援用することはできないということである。その理由は次のように示すことができる。第1の理由は、組織自体の構造・行動・変化を扱うものではないためである。第2に、これらのパラダイムを設定することによってこれらを統合する別のパラダイムを創出できないためである。第3に、マクロとミクロをどのように結ぶかという社会諸科学に通底する課題に対処できないためである。

3 戦略と組織

では、こうした組織論のみの分類とは別に、戦略論と組織論がどのようなつながりをもっているのかを把握しなければならない。

3.1 ディスクルス

Rouleau & Seguin (1995) は、組織論と戦略論の関係を次の表をもって明らかにする。彼らは、戦略論にはさまざまなアプローチがあるにもかかわらず、その諸分類の限界を打破できないのは組織論が考察されていないからであると指摘する。すなわち、彼らは、戦略について

の説明（ディスクルス）は自立的ではないが故に、個人・組織・環境を示す諸方法においてみられる戦略論と組織論との共通性を認識する必要があることを強調するのである³⁾。

その上で、彼らは、戦略論のディスクルスを古典的ディスクルス、コンティンジェンシーのディスクルス、社会-政治的ディスクルス、社会-認知的ディスクルスに弁別する。

第1に、古典的ディスクルスである。これにおいては、管理者を個人ととらえる。個人としての管理者は自由意志をもって合理的であり、他の参加者は非合理的で影響を与えられると考える。組織を、幅広い協働を基盤とした個々人によって表面的な一元的システムととらえる。環境を他の企業を含む経済的環境ととらえる。均衡もしくは適応を主として捉える。組織論における主導者は、Barnard, Simon, Selznick である。戦略論における主導者は、Ansoff, Andrews, Westley & Mintzberg である。

第2に、コンティンジェンシー的ディスクルスである。これにおいては、構造的決定論（管理者さえもが除かれる、もしくは彼の行為は大きく制約されると考える）によって個人をとらえる。組織は、環境—業績間を媒介する、構造的な諸変数もしくは諸パラメータの結果としてとらえる。環境は、ほかの企業を含む経済的環境としてとらえる。その環境は、制約的であり決定論的である。組織論における主導者は、Woodward, Lawrence & Lorsch, Pugh & Hickson である。戦略論における主導者は、Child, Chandler, Miles & Snow, Porter, Williamson である。

第3に、社会-政治的ディスクルスである。これにおいては、行為に対する能力についての認識が個人において重要だと把握される。組織は、具体的な諸行為をもつ一連の諸グループ、

連合体、システムとしてとらえられる。環境は、企業とそのコミュニティ(経済的と社会的)であると考えられる。環境は複雑で制約的であるが、介入できるという可能性をもつ。組織論の主導者としては、Cyert & March, Crozier & Fiedbergが挙げられる。戦略論の主導者には、Bower, Burgelman, Johnson, Narayanan & Fahey, Pettigrewの名があがる。

第4に、社会-認知的ディスクルスである。これにおいては、個人はその人の経験と相互作用

用なしで構成されるものとして理解される。組織は、個人によってもしくは諸グループによって構成された、ある主観的現実としてとらえられる。環境は、個々人によってもしくは諸グループによって構成されたある主観的現実としてとらえる。WeickとSilvermanが、社会的-認知的ディスクルスの戦略論の主導者である。戦略論の主導者としては、Brunssonの名が挙がる。

以上がRouleau & Seguin (1995) が示した4つのディスクルスである。ここから分かること

表4 戦略におけるディスクルス・タイプ

	古典的ディスクルス	コンティンジェンシャルディスクルス	社会-政治的ディスクルス	社会-認知的ディスクルス
個人	2モデルの存在；管理者は自由意志をもって合理的である；他の参加者は非合理的で影響を与えられる	究極的に、構造的決定論（管理者さえもが除かれる、もしくは彼の行為は大きく制約される）	行為に対する能力についての認識	個人はその人の経験と相互作用なしで構成されるものとして理解される
組織	幅広い協働を基盤とした、個々人によって表面的な一元的システム	環境-業績間を媒介する、構造的な諸変数もしくは諸パラメータの結果	具体的な諸行為をもつ一連の諸グループ、諸連合体もしくは諸システム	個人によってもしくは諸グループによって構成された、ある主観的現実
環境	他の企業（経済的）、均衡もしくは適応	他の企業（経済的）、制約的で決定論的	企業とそのコミュニティ（経済的と社会的）、複雑で制約的であるが、介入の可能性をもつ	個々人によってもしくは諸グループによって構成されたある主観的現実
組織論研究者	Barnard (1938) Simon (1945) Selznick (1948)	Woodward (1958) Lawrence & Lorsch (1967) Pugh & Hickson (1976) Child (1972)	Cyert & March (1963) Crozier & Fiedberg (1977)	Weick (1979) Silverman (1970)
戦略論研究者	Ansoff (1965) Andrews (1971) Westley & Mintzberg (1988)	Chandler (1962) Miles & Snow (1978) Porter (1981) Williamson (1981)	Bower (1970) Burgelman (1983) Johnson (1987) Narayanan & Fahey (1982) Pettigrew (1973)	Brunsson (1982)

(Rouleau & Seguin, 1995より)

は組織論と戦略論はその底辺において大きく共通しているということである。が、ここでは環境・組織・個人をそれぞれ4つのディスクリスの分類し、単に組織研究者と戦略研究者とを分類したにすぎないともいえる。

3.2 ミクロ・マクロ・リンク

Van de Ven (1987) は、戦略変化を健全に理論構築するための4つの必要条件を提示する。その要件とは、第1に、ミクロレベルとマクロレベル分析を関連付けて説明すべきであるということである。

第2に、組織内部の構造の機能付けもしくは個々人の外的な合目的的行為によって、どのように変化が生み出されるのかを説明すべきであるということである。第3に、安定性と不安定性の両方を説明すべきであるということである。第4に、主要な歴史的な測定基準として時間を含めるべきであるということである。

われわれがここで注目すべきは、第1において指摘されているミクロ・マクロによる分析である。ミクロ・マクロは、組織論・戦略論に限らず、特に近年きわめて強く認識されている社会諸科学が追究するテーマである。

「社会秩序はいかにして可能か」。この問いは、周知のとおり社会諸科学においてきわめて多様に展開されてきた（大澤，2000等）。従来の社会諸科学は、パーソンズによるホップズの秩序問題を出発点として、決定論-主意主義，客観主義-主観主義，方法論的個人主義-方法論的集合主義などがその解決の糸口を求めてきたのである。その2つの分析視座は、社会の構成要素としての部分（もしくは個）を追究するミクロ理論と、部分には還元できない全体を追究するマクロ理論であった。

実は、それらは一方でミクロの論理で説明し、

他方でマクロの論理で説明するというそれぞれの領域での議論に弁別されたままであった。

近年、ミクロとマクロを結ぼうという全く新しい試みがなされている。これはミクロ・マクロ・リンク（Micro-Macro Link）と呼ばれている⁴⁾。

Alexander et al. (1987) はこう語る。

「(この新しい局面を特徴付けるのは) あらゆる理論的伝統の内部で、またミクロとマクロに深く分断された二つの立場の双方から、ミクロ的視角とマクロ的視角を結び合わせようとする真摯な企てが進行していることである。われわれは、こうした新しい展開が理論的な不同意をいわばニュートンのに綜合するだろうというような幻想を抱いてはいない。しかし、リンケージを模索する動向の拡がりや強度が社会学史上空前の出来事であることは確信している(邦訳50頁)。」

同時に、彼らは「ミクロ・マクロ問題は、パラダイムの境界をまたいで、異なる伝統に連なる理論どうしのコミュニケーションや学問領域の統合をうながしている（1987，邦訳10頁）」と、その可能性を強調する。

経営学の中核たる組織論は、こうした社会諸科学全体を見渡すような方法論的議論を、一部の例外（Burrell & Morgan, 1979; Morgan, 1997 etc.）を除いて、ほとんど行ってこなかった。ミクロとマクロ、個と全体といった視点をしばしば無視したままで存立していたのである。

が、われわれは、組織を社会と個人の中間に位置するものとみなす。それ故に、社会・組織・個人という主題をあつかう社会諸科学における一つの確立された学問領域として組織論を設定するならば、ミクロとマクロ、個と全体といっ

た視点を包含する考え方を理論的土台として設定しなければならないのである。

以上より、戦略論と組織論はディスクリスとマイクロ・マクロ・リンクをもって密接につながる研究領域だということが分かった。

4 結語にかえて

本稿では、次の結論を得た。

第1に、組織論の知的蓄積を戦略論に援用できるとことが分かった。

第2に、戦略論と組織論はディスクリスとマイクロ・マクロ・リンクをもって密接につながる研究領域だということが分かった。

さいごに、今後の研究課題を提示して本稿を閉じる。

第1に、「戦略とは何か」を理論的に追究することである。われわれは、事例研究に傾注しつつある戦略論をあらためて理論的研究へと回帰させようと試みるのである。

戦略論は、周知のとおり、経営学のなかで最も政策的志向性が要請されてきた分野である。たしかにそれは経営政策論にその学問的前身をもち、特に米国において産業界との密接なつながりをもつ経営学大学院を知的生産の拠点としているためである。また、その知的現場では、理論的な基礎研究や学際的な理論構築よりもむしろ、新奇なビジネス用語の輩出や時代的要請に即した実践的で短期即効性をもつマネジリアル・インプリケーションの提示が強く求められてきた。よって、戦略に関する関心が、ただ安直に戦略とは成長への鍵であるという見方がつよい。さらに、戦略論は利潤最大化への切札であるといった単純で表面的な思考に終始することもある。その最適解の発見にのみ満足する傾向さえもまみられる。戦略的という形容詞を

掲げて表現をすりかえただけの用語の氾濫すらみられる。

こうした状況は「社会科学としての戦略論」をあまりにも皮相的なものへと陥れる危険性を伴う。わが国の学界における戦略論の研究においても、同様の傾向がみられる。例えば、80年代の米国の学界を席捲した産業経済学を基盤とする戦略論が、いまだに支配的である。特に製品・サービスに偏った研究動向は、研究開発部門もしくはマーケティング部門に研究の焦点を絞っている。

われわれの研究姿勢は、このような学界動向に与するものではない。ひとたび甲論乙駁の学界動向に巻き込まれてしまうと、多くの学徒はその主流への追従をややもすると優先してしまうことがある。われわれは、戦略論の理論的な追究を愚直に目指す。先人による知的蓄積をひもとくことによって、未解決の理論的諸課題にたいして試論的見解を析出しようとする試みである。社会科学における一分野として成り立つ戦略論を精緻に確立しようという試みである。分かりやすく言えば「社会科学としての戦略論」を構築するのである。

よって、われわれは「戦略とは何か」を理論的に追究しなければならないと考えるのである。従来の戦略論では何が解き明かされ、何が未解決のままなのか、その理論的發展方向にどのような可能性があるのかといった諸課題の探究を迂遠ながらもはじめなければならないと考えるのである。

第2に、「組織とは何か」を追究することである。戦略は戦略だけで成り立つものではない。戦略とそれを司る組織メンバーを共に考究しなければならない。戦略と組織、この共に経営学の中心に根ざす2つの概念の間には密接で複雑なつながりがある。しかし、特に近年の戦略論

の研究動向をみて分かるように、そのつながりは表面にあまりあらわれることはなく、その大深度にある交錯のほんの一部がかろうじて露見しているにすぎない。また、そのつながりは同じ大地にありながらも個々別々に存在しているように捉えられている。しかも、そこにはおよそ人としての組織メンバーが出てくることはないのである。

われわれは戦略の本質には戦略を策定し実施する「組織メンバー」を見逃してはならないということを強調する。

組織とはそれを構成するメンバーの一人一人によって成り立つものである。より詳しく言えば、彼らは組織のなかの単なる部品として機能しているわけではなく、組織のなかで懸命に生き抜いている人々である。組織の中に身を置く一人一人は、苦悶し試行錯誤を繰り返す。同時に、彼らは組織のなかにおいてもときには対立し、ときには協調する。たんに課業環境だけが不確実なのではなく、組織の内部においても不確実性は存在するのである。環境に適応するための術を述べるためには、組織のなかのさまざまなメンバーの生々しい活動が視野におさめられるべきであろう。身近なことばで表現すれば、戦略とは組織メンバーの努力と活動の結晶であるということを明示したいのである。

第3に、「経営者とは何か」を追究することである。戦略を策定し実施する。その頂点たる経営者を理論的に把握しなければならないのである。従来の経営学ではBarnard以降の研究蓄積が経営学界の主流を占め、その発展に大いに貢献した。しかしながら、経営者と戦略、経営者と意思決定、経営者と企業家概念といった理論的関連性への追究が精緻になされたとはいえなかった。さらに、経営者の交替およびその戦略、経営者が実施する提携、経営者が模索する

ような企業合併など、われわれは事例とともに考察する。

第4に、「変化とは何か」である。上述の戦略・組織・経営者の3つを変化というテーマによって体系的に把握することである。すなわち、第1の「戦略と変化」、第2の「組織と変化」、第3の「経営者と変化」というように、各部において変化との理論的関係性を追究するのである。従来、経営学学界において、変化が重要だと声高に叫ばれてきた。その固定観念がわれわれには牢固として沁みついている。にもかかわらず、変化とは何かを根本的に追究することは手薄であった。われわれは、今後、これらを念頭に置いて、議論を進めなければならないと考える。

【脱稿：2013年1月15日】

謝辞

本研究は2010年度名古屋学院大学研究奨励金による研究成果である。ここに記して謝意を表す。

注

- 1) 秩序をめぐる議論は、主に社会学においてなされてきた。佐藤（1993）によれば、とくにこれを社会学ではホッブズの秩序問題（Hobbesian problem of order）という。ホッブズ問題ともよばれる。これはもともとパーソンズがホッブズの中に発掘した課題である。すなわち、人々が私的な利害関心を合理的に追求する際に、いかにして社会秩序は可能かという問題である。何ものにもとらわれず、独立で平等な近代的な人間たちが、互いに私的利益を自在に追求するとすれば、分配をめぐるさまざまな利害の対立が生じる。力と暴力による対立闘争に陥る。結局のところ、万人の万人に対する戦争状態に帰

着してしまう。とするならば、自由・平等・独立の近代人にとって、いかに社会秩序はありうるのかを問うのである。友枝(1998)によれば、ホッブズ問題は社会システムに秩序が生成されるメカニズムと、秩序が維持されるメカニズムを解明することである。よって、このホッブズ問題は社会学の根本問題をなすのである。以上は、佐藤勉「ホッブズ問題」森本清美・塩原勉・本間康平編『新社会学辞典』有斐閣、1993年、1352頁；友枝敏雄『モダンの終焉と秩序形成』有斐閣、1998年を参考にした。他にも参考文献として以下を参照した。金子勝・児玉龍彦『逆システム学：市場と生命のしくみを解き明かす』岩波書店、2004年、前川泰樹・水川喜文・岡田光弘編『エスノメソドロジー：人びとの実践から学ぶ』新曜社、2007年、Westwood, R. & S. Clegg (eds.), *Debating Organization: Point-Counterpoint in Organization Studies*, Blackwell, 2003。

- 2) パラダイム (Paradigm) は、Kuhn (1962) が提出した概念である。彼は、その定義を多様に示したが、概して「一般に認められた科学的業績で、一時期の間、専門家に対して問い方や答え方のモデルを与えるもの(邦訳v頁)」であると考えた。彼のいう「科学革命 (Scientific Revolutions)」とは、天動説から地動説へと人々の認識の転換を示したコペルニクスの転回のようにパラダイムが変わることを指す。ただし、富永 (1993) は、Kuhn の科学革命においては一度革命が起これば旧学説が再度復権するということは決して起こりえないだろうが、社会科学の場合には旧学説は必ずしも誤りとして棄てられたわけではないから一定期間の後にまた復活することもあるために Kuhn のパラダイム概念を用いない、と主張する。なお、組織論において、パラダイム概念をはじめもちいたのは Burrell & Morgan (1979) である。付表1 (Lewis & Grimes, 1999) から分かるように、現在、マルチパラダイム・アプローチ (Multiparadigm Approaches) として多くの組織論文献が提出されている。このアプローチは

近年の組織論・戦略論の流行であり、このような諸パラダイム間の対話によって知的前進を促すことができると考えられる (Lincoln, 1985; Hassard, 1991; Scherer, 1998)。しかし、野家 (1993) はマルチパラダイムを次のように批判する。複数のパラダイムがともに立脚し、それらを貫通する共通の基準が見出せないとなれば、その優劣を比較することははなから無意味であるし、いわんや連続的な「進歩」を云々することはできない、と。上記文献は、野家啓一『科学の解釈学』新曜社、1993；富永健一『現代の社会科学者』講談社、1993；野家啓一『クーン：パラダイム』講談社、1998。

- 3) ディスクルスは、仏語では *discours*、ドイツ語では *Diskurs*、英語では *discourse* である。もともとは方法的に進行し、各部分から全体を築き上げる思考ないし発言のことである。現代ではフーコーが「言説」といい、ハーバーマースが「討議」の意味で用いる。上記は、中岡成文「ディスクール」廣松渉他編『岩波哲学・思想辞典』岩波書店、1998年、1109頁を参照した。ほかに、ディスコースについては、以下も参照した。鈴木聡志『会話分析・ディスコース分析：ことばの織りなす世界を読み解く』新曜社、2007年。
- 4) 複雑系 (Complexity) の議論も、社会諸科学と自然諸科学をまたいで、ミクロとマクロのつながりを念頭に置く (Dooly & Van de Ven, 1999; 高橋, 1991; 吉岡, 1997 等)。岸田 (2000) は、複雑系という新しい科学論を組織論との関連において次のように論じている。複雑系 (Complexity) は自己組織化するシステムであり、非線型性という特徴をもち、そこには、カオスやフラクタルという性質が含まれる。また、ミクロがマクロを創り出す点で還元主義的な性質をもち、ミクロとマクロの関係に関するパラドキシカルな性質 (自己言及から生じる循環的因果関係) をもつ。なお、ミクロ-マクロ問題については以下も参照した。今井賢一・金子郁容『ネットワーク組織論』岩波書店、1988年；片桐雅隆『自己と「語り」の社会学：構築主義的展開』世界思想社、2000年。

参考文献

- Alexander, J. et al., *The Micro-Macro Link*, University of California Press, 1987 (石井幸夫他訳『ミクロ・マクロ・リンクの社会理論』新泉社, 1998年.).
- Burrell, G. & G. Morgan, *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, Heinemann, 1979 (鎌田伸一他訳『組織理論のパラダイム：機能主義の分析枠組』千倉書房, 1988年.).
- Dooly, J. K. & A. H. Van de Ven, "Explaining Complex Organizational Dynamics," *Organization Science*, Vol. 10, No. 3, 1999, pp. 358-372.
- Kuhn, T. S., *The Structure of Scientific Revolutions*, 2nd ed., The University of Chicago, 1962, 1970 (中山茂訳『科学革命の構造』みすず書房, 1971年.).
- Hassard, J., "Multiple Paradigm Research in Organizations: A Case Study," *Organization Studies*, Vol. 12, No. 2, 1991, pp. 258-299.
- Hatch, M. J., *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*, Oxford University Press, 1997.
- 岸田民樹「複雑系と企業経営」岸田民樹・史世民編『変革時代の企業経営』名古屋大学国際経済動態研究センター, 2000年, 9-28頁.
- Lewis, M. W. & A. J. Grimes, "Metatriangulation: Building Theory from Multiple Paradigms," *Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 4, 1999, pp. 672-690.
- Lincoln, Y. S., (ed.), *Organizational Theory and Inquiry: The Paradigm Revolution*, Sage, 1985 (寺本義也他訳『組織理論のパラダイム革命』白桃書房, 1990年.).
- Morgan, G., *Images of Organization*, 2nd ed., Sage, 1997.
- Pfeffer, J., *Organization and Organizational Theory*, Pitman, 1982.
- Poole, M. S., A. H. Van de Ven, K. Dooley & M. E. Holmes (eds.), *Organizational Change and Innovation Processes: Theory and Methods for Research*, Oxford, Oxford University Press, 2000.
- Scherer, A. G., "Pluralism and Incommensurability in Strategic Management and Organization Theory: A Problem in Search of a Solution," *Organization*, Vol. 5, No. 2, 1998, pp. 147-168.
- 大澤真幸「社会秩序はいかにして可能か?」大澤真幸編『社会学の知33』新書館, 2000年.
- Reed, M., "Organizational Theorizing: A Historically Contested Terrain," in S. R. Clegg, C. Hardy & W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Sage, 1996, pp. 19-54.
- Rouleau, L. & F. Seguin, "Strategy and Organization Theories: Common Forms of Discourse," *Journal of Management Studies*, Vol. 32, No. 1, 1995, pp. 101-117.
- 高橋陽一郎「混沌の数理」東京大学公開講座編『混沌』東京大学出版会, 1991年, 145-170頁.
- Van de Ven, A. H., "Review Essay: Four Requirements for Processual Analysis," in A. M. Pettigrew (ed.), *The Management of Strategic Change*, Basil Blackwell, 1987, pp. 330-341.
- 吉岡洋『〈思想〉の現在形』講談社, 1997年.

付表1 マルチパラダイム・アプローチ

例	テクニック	関心のある現象	アウトプット
マルチパラダイム概観			
Alvesson (1987)	括弧入れ(Bracketing)	作業	解釈的枠組み
Astley & Van de Ven (1983)	括弧入れ	組織理論	議論
Morgan (1983)	括弧入れ	研究方法	関わりの様式 (Modes of Engagement)
Morgan (1997)	括弧入れ	組織	メタファー/イメージ
Reed (1996)	括弧入れ	組織研究	分析的物語
Smircich (1983)	括弧入れ	文化	研究プログラム
Gioia & Pitre (1990)	括弧入れと橋渡し (bridging)	理論構築, 構造	パラダイム; 変遷圏—構造化理論
Grint (1991)	括弧入れと橋渡し	技術	パラダイム; 変遷圏—行為者ネットワーク理論
Kagham & Philips(1998)	橋渡し	知識	構成主義者パースペクティブ
Weaver & Gioia (1993)	橋渡し	構造	構造化理論
Willmott (1993)	橋渡し	労働過程	ラディカル労働過程理論
マルチパラダイム研究			
Bradshaw-Camball & Murray (1991)	パラレル	組織ポリティクス	3焦点観
Graham-Hill (1996)	パラレル	小企業戦略	4ケース研究
Hassard (1991)	パラレル	作業組織	4経験的研究
Martin (1992)	パラレル	文化	3パースペクティブ枠組み
Gioia, Donnellon & Sims (1989)	連続的 (sequential)	認知スクリプト	客観的-主観的研究
Gioia & Thomas (1996)	連続的	戦略変化	主観的-客観的研究
Lee (1991)	連続的	組織	連続的戦略
Sutton & Rafaeli (1988)	連続的	情動の表示 (emotional display)	三角測量的研 (Triangulated study)
マルチパラダイム理論構築			
Gioia & Pitre (1990)	メタ理論作り (metatheorizing)	組織構造	推測転換 (Conjecture inversion)
Grimes & Rood (1995)	メタ理論作り	局所的認識論	諸認識論を橋渡しする
Morgan (1983)	メタ理論作り	研究方法	反省の会話

Poole & Van de Ven(1989)	メタ理論作り	構造	パラドックス的戦略
Bouchikhi (1998)	相互作用(interplay)	組織パラドックス	弁証法的緊張
Clegg (1990)	相互作用	パワー	メタパラダイム理論
Gaventa (1980)	相互作用	パワー	メタパラダイム理論
Reed (1997)	相互作用	構造—行為	成層的存在論 (Stratified ontology)
Schultz & Hatch (1996)	相互作用	文化	パラダイム相互作用
Spender (1998)	相互作用	知識	多元主義認識論
Ybema (1996)	相互作用	文化	メタパラダイム理論

(Lewis & Grimes, 1999)